COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1121/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1121/00
Expediente	—
Fecha	1994-09-27
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr ALEJANDRO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Mujer Trabajadora Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Fabio Morón Díaz, Vladimiro Naranjo Mesa y Alejandro Martínez Caballero, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha

Texto completo

T-1121-00 Sentencia T-1121/00 Sentencia T-1121/00 MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial /MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Información oportuna al empleador sobre su estado Referencia:

expediente T-315086 Accionante: Lady Karin Franco Paredes. Procedencia: Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá. Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Bogotá, D.C., veinticinco (25) de agosto de dos mil (2000).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Fabio Morón Díaz, Vladimiro Naranjo Mesa y Alejandro Martínez Caballero, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro de la acción de tutela No. T-315086 promovida por Lady Karin Franco Paredes contra la empresa Botas Bot's Ltda.

I. ANTECEDENTES I 1- La accionante presenta acción de tutela contra Botas Bot's Ltda, pues considera que esa empresa le ha desconocido sus derechos a la igualdad y al trabajo, ya que al presentar el certificado médico que probaba su embarazo en el mes de enero de 2000 fue terminado su vínculo laboral unilateralmente sin que fuera notificada con treinta días de antelación y sin que, en todo caso, se hubiera dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968. La peticionaria sostiene que se vinculó laboralmente a la entidad demandada, suscribiendo un contrato de trabajo a término fijo el 10 de mayo de 1999, el cual se prorrogó automáticamente el 4 de septiembre de 1999.

Para sustentar sus afirmaciones, aportó fotocopia de la prueba de embarazo positiva realizada el 18 de octubre de 1999 en el Laboratorio Clínico Gustavo García de la Clínica Occidente. Con base en lo anterior, la peticionaria solicita que el juez de tutela ordene a la accionada el reintegro con el fin de que pueda seguir en el Sistema de Seguridad Social.

2- El 9 de marzo de 2000, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá, a quien correspondió la presente acción de tutela, admite la solicitud y oficia a la demandada para que informe al despacho si la accionante en su condición de trabajadora comunicó su estado de embarazo y qué tipo de respuesta le fue dada por la empresa, como también si la accionante en la actualidad se encuentra laborando para Botas Bot's Ltda y, en caso contrario, se señalará desde hace cuanto tiempo no se encuentra vinculada y las razones por las cuales no lo está.

El 15 de marzo de 2000, la apoderada general de la empresa demandada, responde al Juzgado e informa que el 10 de mayo de 1999 se firmó entre la peticionaria y la empresa Botas Bot's Ltda. un contrato escrito a término fijo inferior de un año, esto es, por cuatro meses con fecha de vencimiento 9 de septiembre de 1999; este contrato se prorrogó por una sola vez hasta el 9 de enero de 2000. El 26 de noviembre de 1999 se le comunicó a la trabajadora que el contrato terminaría llegado el día pactado, es decir, el 9 de enero de 2000, de tal modo que llegada esa fecha el contrato finalizó efectivamente y luego se procedió a realizar la liquidación final de los derechos laborales, liquidación esta que fue recibida por la accionante. Aclara, finalmente, que en ningún momento anterior al preaviso de ley la accionante radicó en la empresa o ante las directivas comunicación formal acompañada de examen médico de la EPS a la cual se encontraba afiliada en el que constara su supuesto estado de embarazo y las semanas de gestación.

Adjunta a la anterior comunicación, copia del poder para actuar, un certificado de representación legal, el contrato de trabajo a término fijo por cuatro meses celebrado con la accionante, copia de la carta de preaviso con fecha 26 de septiembre de 1999 debidamente firmada por la accionante en señal de aceptación y, por último, la liquidación de prestaciones sociales.

Sentencia objeto de Revisión. 3- En sentencia del 21 de marzo de 2000, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá negó la tutela solicitada, pues consideró que el material probatorio reunido indicaba que la empresa demandada no había vulnerado los derechos fundamentales de la peticionaria. Según la juez, la respuesta de la apoderada de Botas Bot's Ltda.

muestra que la accionante no notificó oportunamente a su empleador acerca de su estado de embarazo. Según su parecer, la solicitud de reintegro en sede de tutela es, entonces, eminentemente un derecho litigioso, y en consecuencia, es en un proceso ordinario laboral donde se debe establecer si hubo violación de lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo para casos como el presente.

4- La anterior decisión no fue impugnada, por lo que fue remitida a la Corte Constitucional, quien la seleccionó para revisión por medio de auto del 18 de mayo de 2000 de la Sala de Selección Número Cinco.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia. 1- Esta Corte es competente para conocer de la sentencia materia de revisión, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional y el Decreto 2591 de 1991 y demás disposiciones pertinentes.

Reiteración de Jurisprudencia relacionada con el tema de las trabajadoras embarazadas 2- Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades [1] que la mujer en embarazo “conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado” [2] . Esta conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad, que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

3- En este orden de ideas, la especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, se detiene con particular énfasis en el ámbito laboral, como quiera que “la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas” [3] .

Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón.

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha dicho que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo.

4- Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo “se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción” [4] . Por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada. El nominador debe justificar adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable para el cumplimiento eficiente y eficaz del servicio público, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación.

5- En ese orden de ideas, se ha concluido que se vulnera el derecho a la estabilidad reforzada, en principio, cuando: “a) el despido se ocasiona durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública”.

[5] De lo anterior se colige que, en cargos públicos, por ejemplo, incluso los de libre nombramiento y remoción, el nominador que “hubiere conocido o debido conocer que la empleada se encontraba en estado de embarazo adquiere, de inmediato, la obligación de motivar una eventual decisión so pena de que sea judicialmente ordenado el respectivo reintegro” [6] .

En efecto, “si no se motivó el acto administrativo de insubsistencia en el cual se consignen las razones o motivos que le asisten a la administración para retirar del servicio a la administrada; que deben ser reales y ciertos y que deben estar encaminados a la mejora del servicio público, se llega indefectiblemente a la situación de la ficción legal prevista en la norma, es decir, que la insubsistencia tuvo como causa o motivo el embarazo o el estado de lactancia” [7] 6- Ahora bien, en el caso que nos ocupa, la accionante solicita protección constitucional su situación particular y estado de embarazo. La Sala entra a estudiar, en consecuencia, si la acción de tutela es el mecanismo judicial idóneo para ordenar el reintegro en los términos en que la demandante los solicita.

Del caso concreto. 7- En principio, como se dijo, la acción de tutela no es el mecanismo para solicitar el reintegro a un cargo, o el pago de una EPS una vez terminado el contrato de trabajo por un término superior a tres meses, como quiera

que existe otro medio de defensa judicial idóneo para ello.

No obstante, la jurisprudencia reiterada de esta Corporación [8] ha señalado que el juez constitucional puede conceder transitoriamente el amparo de los derechos de la trabajadora embarazada cuando el despido amenace el mínimo vital de la mujer o del niño que está por nacer. En efecto, “esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia” [9] 8- Al respecto, debe señalarse que de las actuales circunstancias probatorias, pueden colegirse las siguientes razones que desvirtúan el amparo constitucional que ella pretende a través de esta vía jurisdiccional:

En efecto, la protección reforzada de la mujer embarazada en virtud de la garantía constitucional consagrada en los artículos 43 y 13 de la Carta, pretende precisamente que la madre no llegue a ser objeto de discriminaciones de género que motiven por su condición, la desvinculación laboral, o que eventuales sobrecostos o incomodidades generadas por su situación [10] , sean igualmente la razón de su retiro de las actividades laborales que realice.

Para el caso que nos ocupa, es indudable que no sólo probatoriamente no están demostrados elementos fundamentales para otorgar el amparo constitucional, sino que es clara le existencia de un contrato a término fijo, prorrogado por una sola vez, de cuyo preaviso tuvo conocimiento oportunamente la accionante, en noviembre de 1999.

Al respecto, tal y como se dijo anteriormente, es un requisito fundamental para la protección constitucional a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, que a la fecha del despido, el empleador conozca o deba conocer la existencia del estado de gravidez de su trabajadora, pues ella notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. Si ello no ocurrió, no puede presumirse que la causal de despido del empleador obedece a discriminación alguna debido a la especial condición de la mujer embarazada. En efecto, si las razones del despido, no obedecieron al interés económico de evitar sobrecosto alguno por el embarazo de la demandante, se encuentra desvirtuada la presunción de discriminación, ya que no puede concluirse a priori que el despido se produjo por causas imputables al embarazo de la peticionaria.

En este caso concreto, en efecto, no hay prueba alguna de la notificación de la trabajadora al empleador, con relación a su estado de embarazo. Por el contrario, aparece claramente una carta de preaviso de la empresa accionada, dirigida a la peticionaria y aceptada por ésta, en la que se le indica que por no subsistir las causas materia de su trabajo, su contrato no sería renovado y se daría por terminado el 9 de enero del 2000. De allí que el aparente despido de la accionante en el mes de enero, por las razones que ella indica, resulte en principio desvirtuado, ya que ella conocía que su contrato iba a fenecer en enero de 2000, firmó el preaviso y en modo alguno notificó su estado de embarazo al empleador, en esa oportunidad o en otras. Por ende, una vez descartadas las razones de discriminación que permitirían la protección tutelar, las circunstancias concretas del caso, son elementos que deben valorarse específicamente a través de la justicia ordinaria.

III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en el nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO :

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, del 21 de marzo de 2000. SEGUNDO : Para los efectos del artículo 36 del decreto 2591 de 1991, el juez de origen hará las notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia.

Cópiese, notifiquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORON DIAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Entre muchas otras, la sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199 de 1999 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[2] Sentencia C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [3] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [4] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [5] Sentencia T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero [6] Sentencia C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [7] Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 27 de septiembre de 1994.

C.P. Carlos Arturo Orjuela Góngora. Expediente 8083. En el mismo sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias de la sección segunda del 3 de noviembre de 1993 C.P. Clara Forero de Castro; del 10 de marzo de 1995 C.P.

Carlos Arturo Orjuela Góngora y del 8 de abril de 1994 C.P. Diego Younes Moreno [8] Pueden verse, entre otras, las sentencias T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P.

Vladimiro Naranjo Mesa, T-174 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [9] Sentencia T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [10] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.